

RELACIONES TÓXICAS

Organización y país: INDEPCIE (España)

Nombre de la organización: POSICIONES PERCEPTIVAS

Descripción (¿Qué voy a aprender?): Para entender cómo se construyen las relaciones interpersonales, ponernos en la situación de la otra persona, comprender su punto de vista y obtener una visión general de la relación desde diferentes perspectivas.

Objetivo (¿Para qué voy a aprenderlo?):

- Evitar y resolver conflictos en el trabajo.
- Para saber qué piensa la otra persona, qué entiende y por qué se expresa y se comporta de una determinada manera.
- Esta herramienta también puede utilizarse para idear estrategias alternativas que puedan desbloquear una situación de conflicto en el trabajo.

Materiales: Ninguno

Duración: 20 minutos

Grupo objetivo: Empleados y directivos

Instrucciones para facilitadores

Se trata de una herramienta individual, aunque también puede utilizarse por departamentos dentro de la organización, para que todos comprendan y sean conscientes de los conflictos o dificultades de comunicación que pueden establecerse con los demás.

El facilitador deberá guiar al participante desde tres puntos imaginarios en el suelo, dándole la experiencia completa de lo que se siente desde cada una de estas posiciones. Para ello, el facilitador guiará al participante haciéndole preguntas que abarquen los tres principales sistemas de representación (visual, auditivo y cinestésico).



No se puede trabajar en uno y no en otro, hay que pasar por todo el proceso para llegar a una visión global del sistema o proceso en el que estamos inmersos.

Tareas y procedimiento:

1. La primera posición es el "yo", es decir, ver la situación desde tu propio punto de vista, teniendo en cuenta tus intereses y motivaciones. Lo que vemos, oímos y sentimos, lo vemos, oímos y sentimos a través de nuestra propia experiencia, somos parte de la propia situación.

Guiaremos al participante para que describa cómo vive y experimenta una situación de conflicto o tensión (ya sea con otro compañero, un superior o en general) en primera persona. Haremos preguntas como:

- ¿Qué ves?
- ¿Cómo lo ves?
- ¿Cómo te ves a ti mismo?
- ¿Cómo te sientes?
- ¿Qué emociones estás desarrollando?
- ¿Qué te está diciendo?
- ¿Cómo te está hablando?
- ¿Qué notas en tu cuerpo? ¿Cómo lo somatizas?
- ¿Cómo te afecta?
- ¿Qué percibes en los demás?
- ¿Qué oyes o qué crees que dicen los demás de ti?

Obtendremos toda la información necesaria, y el participante será consciente de cómo su creación de la experiencia está afectando a su estado emocional y, por tanto, a sus reacciones y resultados.

Para finalizar este primer paso, y para romper el esquema de la segunda posición, sacaremos al participante de la posición (no sólo físicamente, sino también mentalmente) haciéndole cantar, bailar, moverse, contar un chiste o lo que necesitemos para que se deslocalice y podamos seguir con el ejercicio.

2. La segunda posición es la del "otro", la persona con la que se está negociando o debatiendo, considerando cómo interpreta la situación y cuáles son sus deseos. Para ello, tenemos que vivir la situación o el conflicto como si fuéramos la otra persona o personas. Nos situamos en sus pensamientos y creencias, adoptamos sus sentidos, sus sentimientos, sus emociones. Nos configuramos como esa otra persona, su postura, su expresión, su actitud... Nos "asociamos" a esa persona pero nos "disociamos" de nosotros mismos.

Para ello, el facilitador llevará al participante a ese espacio físico donde se encuentra "el otro" y le hará las mismas preguntas que en el paso 1, pero ahora con el valor añadido de hacerlo desde otra perspectiva, por lo que encontraremos pistas del conflicto desde otro punto de vista.

Como hicimos al final del paso 1, intentaremos romper la conexión física y emocional con un pequeño baile, una canción o una broma que saque al participante de su asociación con "el otro".

3. La tercera posición se refiere a un "observador independiente", alguien que puede estar observando la situación pero que no está directamente implicado en el resultado ni física ni emocionalmente. Se trata de una figura absolutamente neutral y desvinculada de la situación/conflicto y que mira desde fuera la relación que se establece entre el "yo" y el "otro".

La tercera posición debe actuar como árbitro neutral y equidistante, anulando las suposiciones sobre cualquiera de las posiciones anteriores.

Las preguntas deben dirigirse ahora en tercera persona:

- ¿Qué ves?
- ¿Cómo los ves a ELLOS?
- ¿Qué emociones están desarrollando ELLOS?
- ¿Qué notas en SUS cuerpos? ¿Cómo lo somatizan ELLOS?
- ¿Cómo les afecta a ELLOS?
- ¿Cuál es su tono de voz? ¿Cómo son sus palabras?
- ¿Qué crees que están pensando el uno del otro?
- ¿Qué crees que piensan los demás sobre esta situación?
- ¿Qué consecuencias crees que puede tener esta situación?

4. Una vez finalizado el paso por las posiciones 1, 2 y 3, el facilitador acompañará al participante de vuelta a la posición 1 para que recupere la perspectiva como protagonista y experimente la situación en primera persona, pero ahora con toda la información recogida tras el paso por las otras posiciones. Ahora las preguntas serán:

- ¿Qué has aprendido?
- ¿Qué información has recogido que no tenías antes?
- ¿Qué crees que estabas haciendo mal?
- ¿Qué crees que puedes cambiar?
- ¿Qué puedes hacer ahora de forma diferente?

5. Incluso podría haber una cuarta posición perceptiva que sería "nosotros". En ella se considera lo que tiene sentido en el "sistema" en el que operan las personas. ¿Qué es lo que más le conviene al sistema social, empresarial o de equipo?

Desde las cuatro posiciones perceptivas -el yo, la otra persona, el observador y el sistema- experimentar cualquier situación mediante la experimentación nos ayudará a comprender mucho mejor la utilidad de esta técnica en cualquier ámbito en el que queramos aplicarla.

Conclusión y evaluación:

Al final, la pregunta definitiva es: "¿Qué quieres que ocurra?", porque esta dinámica está orientada a cambiar algo que no funciona en una relación interpersonal, a desarrollar estrategias diferentes tomando información desde distintos puntos de vista.

Las tres posiciones son importantes. Si sólo consideramos nuestra propia posición, pecaremos de egoísmo, ya que no tendremos en cuenta los intereses de la otra persona. La capacidad de ponernos en el lugar del otro nos da empatía y nos ayuda a llegar a un acuerdo común. Sin embargo, tener en cuenta sólo la posición de la otra persona tampoco es favorable, ya que estamos dejando de lado nuestros propios intereses. Considerar sólo la tercera posición implica estar fuera de la situación, lo que nos lleva a adoptar una postura distante y poco implicada.

Una buena estrategia es utilizar las tres posiciones y ser consciente de cómo se siente cada una de ellas. Si te enfrentas a una situación que debes resolver, repasa estas posiciones una por una, tomando nota de tus ideas, sentimientos, comentarios e intereses.

Para terminar, haremos una lluvia de ideas entre los participantes y asistentes para sacar conclusiones.